

แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการอัตรากำลังกำหนดตำแหน่งให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลก้านเหลือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลก้านเหลือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซับซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลก้านเหลือง มีการกำหนดตำแหน่งว่าง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลก้านเหลือง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลก้านเหลือง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลก้านเหลือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลก้านเหลือง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลก้านเหลือง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลก้านเหลือง เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคลเป็น กรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลก้านเหลือง ตามกฎหมายการ จัดตั้งเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลก้านเหลือง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลก้านเหลือง บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรแผนอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตจึงต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคน ของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ใน อนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละ ส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีผลกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งาน เทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ใน กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะ เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะ คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะ เป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้ตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องนำการเกลี้ยกำลักระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re –engineer) อันจะนำไปสู่การใช้้อัตรากำลัที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายขึ้นในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การเปรียบเทียบอัตรากำลักับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ใกล้เคียงกับ เทศบาลตำบลก้านเหลือง สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

พื้นที่	เทศบาลตำบลก้านเหลือง	เทศบาลตำบลแวงใหญ่	เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์
	๕๙.๕๑ ตารางกิโลเมตร	๒๖.๗๐ ตารางกิโลเมตร	๕๓ ตารางกิโลเมตร
ประชากร	๙,๒๘๐	๕,๑๘๐	๓,๙๐๐
พนักงานเทศบาล	๒๔	๒๓	๑๗
ลูกจ้างประจำ	๑	๖	๑
พนักงานจ้าง	๒๒	๘	๑๘

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัของเทศบาลตำบลก้านเหลือง เทศบาลตำบลแวงใหญ่ เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรใกล้เคียงกัน ขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า เทศบาลตำบลก้านเหลือง มีอัตรากำลัใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลแวงใหญ่ ส่วนเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์จะพบว่า มีอัตรากำลัที่น้อยกว่า เนื่องจากจำนวนประชากรในพื้นที่มีน้อยกว่าเทศบาลตำบลก้านเหลือง เทศบาลตำบลก้านเหลืองจึงมีภารกิจในการให้บริการประชากรที่มีจำนวนมากกว่าเทศบาลทั้งสองแห่ง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ข้อมูลพื้นฐาน

เทศบาลตำบลก้านเหลือง มีพื้นที่ ๕๙.๕๑ ตารางกิโลเมตร ประชากร ๙,๒๘๐ คน แบ่งเป็นชาย ๔,๖๖๒ คน หญิง ๔,๖๑๘ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๓๓๐ หลังคาเรือน

เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลก้านเหลือง มีพื้นที่ครอบคลุม ๑๔ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านก้านเหลือง	๔๖๕	๔๕๕	๙๒๐	๒๖๖	
๒	บ้านโคกสูง	๔๕๑	๔๘๙	๙๔๐	๒๕๒	
๓	บ้านหนองโก	๔๕๔	๔๐๐	๘๕๔	๒๓๒	
๔	บ้านโสกกระหนวน	๒๐๗	๒๒๐	๔๒๗	๑๐๓	
๕	บ้านโคกใหญ่	๔๑๑	๓๙๔	๘๐๕	๒๑๓	
๖	บ้านโสกน้ำขาว	๕๐๕	๔๖๐	๙๖๕	๒๒๑	
๗	บ้านหนองสองห้อง	๒๔๖	๒๖๐	๕๐๖	๑๒๗	
๘	บ้านตลาด	๒๒๔	๒๔๐	๔๖๔	๑๓๙	
๙	บ้านหนองแก	๒๐๗	๒๑๔	๔๒๑	๑๒๐	
๑๐	บ้านบะแหบ	๓๑๒	๒๘๘	๖๐๐	๑๗๑	
๑๑	บ้านโนนศาลา	๒๖๘	๒๖๔	๕๓๒	๑๖๑	
๑๒	บ้านก้านเหลืองหนองแวง	๕๑๘	๕๕๒	๑,๐๗๐	๒๕๐	
๑๓	บ้านหญ้าคา	๒๒๕	๒๑๕	๔๔๐	๑๑๕	
๑๔	บ้านสวนยา	๑๖๙	๑๖๗	๓๓๖	๘๖	
รวม		๔,๖๖๒	๔,๖๑๘	๙,๒๘๐	๒,๔๕๖	

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลก้านเหลือง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลก้านเหลือง ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลก้านเหลืองว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่

๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นที่

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าไม่เพียงพอ (ไฟตก)
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าแรงต่ำยังขยายเขตไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาไฟส่องทางยังไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค และบริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๖ ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านมีน้ำไม่เพียงพอต่อการผลิตน้ำประปาในฤดูแล้ง
- ๑.๗ การขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร
- ๑.๘ ปัญหาการขาดแคลนสถานที่เก็บกักน้ำ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาด้านการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดตลาด/สถานที่เพื่อจำหน่ายสินค้า
- ปัญหาการไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม
- ปัญหาการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบราคาสินค้าจากผลผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้เรื่องการพัฒนาการเกษตร

- ปัญหาการขาดความรู้ในด้านการผลิตผลผลิตให้มีคุณภาพ
- ปัญหาการขาดเทคโนโลยีการผลิต
- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรเกิดโรครະบาด
- ปัญหาการขาดความรู้ในการแปรรูป/จัดเก็บผลผลิตทางการเกษตร

๒.๓ ปัญหาการว่างงาน

- มีการอพยพแรงงานชนบทไปสู่ชุมชนเมือง

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการขาดความรู้เรื่องสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก

๓.๔ ปัญหาเรื่องยาเสพติด

๓.๕ ปัญหาเรื่องวัยรุ่นนั่วมั่วสุม

๔. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

๔.๑ ปัญหาการขาดแคลนข้อมูลข่าวสาร

๔.๒ ปัญหาด้านเทคโนโลยีการสื่อสารไม่ทั่วถึง

๔.๓ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๔.๔ ปัญหาด้านประชาธิปไตย และวัฒนธรรมธรรมาภิบาล

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ คลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ บางฤดูการไม่สามารถนำน้ำมาใช้อุปโภคบริโภคได้

๕.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๕.๓ สองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม

๕.๔ ดินเสื่อม ดินเปรี้ยว ดินเค็ม จากสารเคมีตกค้างในดิน

๕.๕ ป่าไม้ถูกทำลาย

๕.๖ ปัญหาเรื่องการทำจัดขยะ

๕.๗ ปัญหาการเผาตอซังข้าว

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
- ๑.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
- ๑.๓ วางท่อระบายน้ำ ร่องระบายน้ำ
- ๑.๔ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- ๑.๕ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องทาง
- ๑.๖ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้มีตลอดทั้งปี ขุดคลอง ขุดลอกคลองส่งน้ำ
- ๑.๗ ต้องการขยายการวางท่อประปาหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
- ๒.๓ ต้องการแหล่งจำหน่ายสินค้าที่ทางกลุ่มอาชีพต่างๆ ผลิตขึ้น
- ๒.๔ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
- ๒.๕ ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และทัศนศึกษา
- ๒.๖ ต้องการพันธุ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุข
- ๓.๓ ต้องการด้านความรู้สุขภาพอนามัย (อนามัยแม่และเด็ก/อบรมแม่บ้าน โภชนาการและอื่นๆ)
- ๓.๔ ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๓.๕ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๓.๖ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา/ การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)
- ๓.๗ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๓.๘ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๙ จัดการแข่งขันกีฬาตำบล ด้านยาเสพติด
- ๓.๑๐ ต้องการให้แก้ไขปัญหารื่องการมั่วสุมของเยาวชน
- ๓.๑๑ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ
- ๓.๑๒ จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน
- ๓.๑๓ กำจัดขยะมูลฝอยให้หมดทั้งหมู่บ้าน
- ๓.๑๔ จัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ๔.๑ ต้องการให้มีระบบตรวจสอบ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง
- ๔.๒ ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง
- ๔.๓ จัดประชุมประชาคมความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน และกลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๔ ต้องการให้เสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย และวัฒนธรรมธรรมาภิบาล

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ ต้องการระบบการจัดเก็บขยะ จัดทำสถานที่ทิ้งขยะลำกำจัดขยะให้เรียบร้อย
- ๕.๒ ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง และกลิ่นเหม็นจากการเลี้ยงสุกร
- ๕.๔ ต้องการให้ชุดคลองที่ตื่นเงิน และกำจัดวัชพืช
- ๕.๕ ต้องการให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในจุดที่สำคัญ
- ๕.๖ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่เทศบาล
- ๕.๗ ต้องการให้ปลูกป่าชุมชน หรือปลูกป่าสาธารณะ หรือตามชุมชนในเขตพื้นที่เทศบาล
- ๕.๘ ต้องการให้ลดการเผาตอซังข้าวในเขตพื้นที่เทศบาล

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลก้านเหลือง

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลก้านเหลืองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลก้านเหลือง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลก้านเหลือง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลก้านเหลืองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลก้านเหลือง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot เทศบาลตำบลก้านเหลืองกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๓) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การผังเมือง
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๘) การควบคุมอาคาร
- (๙) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑๐) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๙) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด
- (๑๐) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะ ฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๑๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๑๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๑๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๑๔) ให้น้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๑๕) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๖) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๗) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๘) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่นๆ
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๗) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- (๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- (๖) เทศพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมกีฬา
- (๔) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจที่กล่าวมาข้างต้นตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลก้านเหลือง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลก้านเหลืองจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลก้านเหลือง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูและส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมเกษตรกรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) กำหนดให้เทศบาลตำบล ก้านเหลือง เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีกรอบ อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา เพื่อแก้ปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล ก้านเหลืองได้ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลก้านเหลือง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลก้านเหลือง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลก้านเหลือง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลก้านเหลือง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากกว่า ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลก้านเหลือง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลก้านเหลือง กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	
๒. หน่วยตรวจสอบภายใน	๒. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๒.๑ งานตรวจสอบภายใน	๒.๑ งานตรวจสอบภายใน	
๓. สำนักปลัด	๓. สำนักปลัด	
๓.๑ ฝ่ายอำนวยการ	๓.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๓.๑.๒ งานธุรการ	๓.๑.๒ งานธุรการ	
๓.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	๓.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	
๓.๑.๓ งานแผนและงบประมาณ	๓.๑.๔ งานแผนและงบประมาณ	
๓.๑.๔ งานพัฒนาชุมชน	๓.๑.๕ งานพัฒนาชุมชน	
๓.๒ ฝ่ายปกครอง	๓.๒ ฝ่ายปกครอง	
๓.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๓.๒.๒ งานบริหารงานทะเบียนและบัตร	๓.๒.๒ งานบริหารงานทะเบียนและบัตร	
๔. กองคลัง	๔. กองคลัง	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	
๔.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	๔.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	
๔.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๔.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๔.๑.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๔.๑.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
๕. กองช่าง	๕. กองช่าง	
๕.๑ งานผังเมือง	๕.๑ งานผังเมือง	
๕.๒ งานสาธารณูปโภค	๕.๒ งานสาธารณูปโภค	
๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	
๖.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย	๖.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย	
๖.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖.๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๗.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๗.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๗.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๗.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลบ้านเหลียง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง) (๑)	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง) (๑)	
สำนักปลัด	สำนักปลัด	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	ว่าง
ฝ่ายอำนวยการ	ฝ่ายอำนวยการ	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	
งานบริหารงานทั่วไป	งานบริหารงานทั่วไป	
นักจัดการงานทั่วไป ปก. (๑)	นักจัดการงานทั่วไป ปก. (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ) (๑)	
งานธุรการ	งานธุรการ	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.(๑)	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	
ภารโรง (ทั่วไป) (๑)	ภารโรง (ทั่วไป) (๑)	
งานการเจ้าหน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่	
นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)	นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)	
งานแผนและงบประมาณ	งานแผนและงบประมาณ	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) (๑)	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) (๑)	
งานพัฒนาชุมชน	งานพัฒนาชุมชน	
นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)	นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) (๑)	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (คุณวุฒิ) (๑)	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (คุณวุฒิ) (๑)	
ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายปกครอง	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	ว่าง
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก. (๑)	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก. (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ) (๑)	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	
คนงาน (คุณวุฒิ) (๑)	คนงาน (คุณวุฒิ) (๑)	
งานบริหารงานทะเบียนและบัตร	งานบริหารงานทะเบียนและบัตร	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก.(๑)	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก.(๑)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองคลัง	กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	
ฝ่ายบริหารงานคลัง	ฝ่ายบริหารงานคลัง	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ต้น)	
งานการเงินและบัญชี	งานการเงินและบัญชี	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ) (๑)	นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	
งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานพัสดุและทรัพย์สิน	
นักวิชาการพัสดุ ชก.(๑)	นักวิชาการพัสดุ ชก.(๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) (๑)	
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.(๑)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.(๑)	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	
กองช่าง	กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	
งานผังเมือง	งานผังเมือง	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.(๑)	วิศวกรโยธา ปก.(๑)	ว่าง
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (๑)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (๑)	
งานสาธารณูปโภค	งานสาธารณูปโภค	
นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)	นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.(๑)	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.(๑)	
ผู้ช่วยช่างโยธา (คุณวุฒิ) (๑)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (๑)	
กองการศึกษา	กองการศึกษา	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ต้น)	
ฝ่ายบริหารการศึกษา	ฝ่ายบริหารการศึกษา	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ต้น)	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ต้น)	ว่าง
งานการศึกษาปฐมวัย	งานการศึกษาปฐมวัย	
นักวิชาการศึกษา ปก.(๑)	นักวิชาการศึกษา ปก.(๑)	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างวันที่ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ที่ต้องการเพิ่ม - ลด)

สังกัด/ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบพ.ทั่วไป ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นบพ.ทั่วไป ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไป ปก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทั่วไป) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแผนและงบประมาณ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (คุณวุฒิ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นบพ.ทั่วไป ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทะเบียนและบัตร								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สังกัด/ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบห.คลัง ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นบห.คลัง ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุ ชก.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นบห.ช่าง ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานผังเมือง								
วิศวกรโยธา ปก./ชก.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค								
นายช่างโยธา ปง./ชง.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นบห.ศึกษา ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นบห.ศึกษา ต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานการศึกษาปฐมวัย								
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านเหลียง								
ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ คศ. ๑) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ คศ. ๑) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ คศ. ๑) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ คศ. ๑) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ คศ. ๑) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างวันที่ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ที่ต้องการเพิ่ม - ลด)

สังกัด/ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นบพ.สาธารณสุข ต้น๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ								
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒				